

Soigner son droit

Un après-midi aux prud'hommes.

Quelques heures suffisent à comprendre que le quotidien d'une section encadrement fonctionne comme révélateur de l'entreprise, comme une loupe braquée sur ses fonctionnements réels, sur les relations qui s'y nouent, tissées d'exigences, de contraintes à légitimité variable. Bref aperçu d'un monde tout en tensions, aux antipodes des « success stories » managériales ou de la « séparation à l'amiable » rêvée par le Medef. Plus de 90 % d'affaires concernent des ruptures de contrat et, en quelques années, les motifs se sont modifiés, naviguant entre la notion de « perte de confiance » et « la non-atteinte d'objectifs, l'insuffisance professionnelle, le comportement »...

Justice de proximité. La planète judiciaire a tremblé sur ses bases, le 29 novembre dernier. Ce jour-là, partout en France, magistrats, avocats, personnels des greffes, personnels pénitentiaires et syndicalistes confédérés protestaient contre la réforme de la carte judiciaire par le gouvernement. Une vingtaine de tribunaux de grande instance, autant de barreaux, deux cents tribunaux d'instance, soit près d'un sur deux, un « regroupement » des tribunaux de commerce...

C'est la justice de proximité qui est dans le collimateur, celle qui a la possibilité de protéger les plus faibles. La suppression de soixante-trois tribunaux de prud'hommes sur deux cent soixante et onze participe de la même stratégie.

Soigner son droit. L'élection prud'homale de décembre 2008 concerne à la fois la représentativité syndicale, sa validité, mais aussi la possibilité pour les salariés d'être justement défendus. C'est vrai à la fois pour les plaignants et pour tous les salariés. En effet, le tribunal de prud'hommes est producteur de droits par le biais de la jurisprudence. Ses décisions pèsent donc, favorablement ou non, sur l'ensemble des salariés.

PHOTOGRAPHIE / LE PROGRES / YVES SALVAT / MAXPPP



SOMMAIRE

SECTION ENCADREMENT :
CONFLITS, HISTOIRES
QUOTIDIENNES

PAGES 17-19

REPÈRES

PAGE 20

POINT DE VUE

DE PHILIPPE MASSON :
"INSÉCURITÉ JURIDIQUE":
VISIONS PATRONALES

PAGE 21

TRIBUNAUX :
FERMÉS POUR CAUSE DE...

PAGES 22-23

TABLE RONDE

PAGES 24-27



Section encadrement : conflits, histoires quotidiennes

Malgré ses pompes, la justice prud'homale est contrainte de vivre chichement. Au détriment de ses acteurs et de sa qualité.

Le tribunal prud'homal fonctionne comme révélateur de l'entreprise, sorte de loupe braquée sur ses fonctionnements réels, sur les relations qui s'y nouent, tissées d'exigences, de contraintes à légitimité variable... Un monde de tensions, aux antipodes des *success stories* managériales ou de la «*séparation à l'amiable*» rêvée par le Medef.

Paris, section encadrement. Les trois salles de tribunal ne désemplassent pas. Autour des robes noires, les histoires se disent à coups de mots durs, et les affaires défilent, pelotes embrouillées de contentieux multiples dont les avocats, subtilement, réorganisent les fils sous l'œil impavide des conseillers prud'homaux. Et leurs versions – qui se croisent comme on croise le fer – disent l'injustice d'être faible et l'importance de la protection légale. Résumons de quelques phrases des années de contentieux...

Le gérant de moyenne surface qui n'avait pas sa langue dans sa poche. M.A... est cadre d'une enseigne commerciale, rachetée il y a peu par le numéro un de la grande distribution. A partir de là, sa carrière se coince entre l'obligation de résultats et celle de la baisse des dépenses. L'homme n'a pas sa langue dans sa poche, renâcle, se plaint à la direction régionale. Peu de temps après, il se voit accusé de harcèlement par une salariée qu'il a licenciée quelque temps auparavant; il est licencié à son tour au prétexte de mauvaise gestion, fraude. M.A... a une autre version : «*Mon nouvel employeur a décidé de liquider les anciens cadres en douceur, un par un, et non en vagues comme il l'avait fait précédemment. La femme qui m'a accusé a bizarrement retrouvé un emploi dans le groupe peu de temps après le dépôt de sa plainte.*» Trente et un salariés sur ...

Section encadrement : conflits, histoires quotidiennes

... trente-neuf lui ont signifié leur soutien en signant une pétition. En délibéré. Affaire suivante...

Le chef de fabrication qui n'anticipait pas sur le travail des créatifs. M^{me} B... est chef de fabrication d'emballages dans la distribution. Elle doit vérifier la compatibilité des projets, de la technique et des budgets. Elle est licenciée pour insuffisance professionnelle après le rachat de la société. Motifs ? Pas

moins de six parmi lesquels le principal : ne pas participer en amont aux travaux des créatifs. M^{me} B... explique qu'elle n'est pas toujours disponible – son travail l'entraîne en dehors de l'entreprise, elle discute avec la clientèle – et que, par définition, le travail créatif ne se planifie pas à l'heure près. Avec mille deux cents projets par an, être présent en amont est une gageure. « *Et puis, ajoute-t-elle, les créatifs venaient me voir en cas de problème ; c'est une question de confiance professionnelle.* » « *On ne vous payait pas pour "comprendre la culture des créatifs", s'étrangle l'entreprise, mais pour les cadrer, gagner du temps.* » M^{me} B... insiste : son renvoi résulte d'une restructuration et du choix de l'employeur d'externaliser ses tâches. En délibéré. Affaire suivante...



PHOTOGR / LE PROGRES / PHILIPPON JOEL / MAXPPP

vous payait pas pour "comprendre la culture des créatifs", s'étrangle l'entreprise, mais pour les cadrer, gagner du temps. » M^{me} B... insiste : son renvoi résulte d'une restructuration et du choix de l'employeur d'externaliser ses tâches. En délibéré. Affaire suivante...

Le cadre commercial dont le taux énergétique laissait à désirer. M. C..., embauché en 2005 par une société de conseils et d'ingénierie fière de ses méthodes de *coaching*, se voit confronté à des objectifs : « *décrocher douze consultants en douze mois et ouvrir quatre comptes clients* », et à une méthode : « *le 8 x 8 x 2 hebdomadaire ; soit huit réunions clients, huit réunions consultants et deux réunions qualifications* ». Pour l'entreprise, « *c'est une formule éprouvée, elle permet de vérifier le taux énergétique du commercial, 80 à 90 % des collègues de M. C... l'atteignent* ». Mais M. C... est une mauvaise tête, un esprit rebelle qui arrive systématiquement en retard, multiplie les pauses café, se montre nonchalant et dont le « *ranking* » est « *déplorable* ». En deux mots : pas « *coachable* ». M. C... exhibe ses tableaux de présence, évalue ses résultats dans la moyenne, ainsi d'ailleurs que son fameux taux énergétique. Il garde un goût amer de la « *business academy* » : « *On aurait pu se séparer proprement ; mais me licencier comme ça, non...* » En délibéré. Affaire suivante...

Le cadre qui croyait qu'il était bancaire alors qu'il était consulaire. M. D... est un expatrié originaire de l'autre rive de la Méditerranée. Cadre bancaire, il signe un contrat pour embaucher au consulat de son pays à Paris. Toute sa carrière, il touche un salaire en francs, plutôt dérisoire mais rehaussé d'une prime nettement plus élevée que le salaire en question ; son employeur verse au fonds de retraite de son pays. Au moment de la retraite, M. D... réalise qu'elle va être maigre puisque calculée hors prime et sur un mode nettement moins avantageux que le français. Il demande donc à son employeur de la revaloriser, soit par un jeu de primes, soit autrement. Refus net. Il se tourne donc vers les prud'hommes, comme plusieurs de ses prédécesseurs l'ont fait avant lui pour exactement les mêmes raisons. Et à la surprise d'entendre l'employeur plaider l'incompétence du tribunal français au motif que M. D... a travaillé pour un consulat, soit un employeur étranger, sous contrat étranger. M. D... proteste. Il sait bien qu'il a été employé par un organisme financier situé en France, sous contrat français. Mais... En délibéré. Affaire suivante...

Des tranches de vie de cet ordre, Chantal Verdin en a vu défiler des milliers ; conseillère prud'homale depuis 1992, cette cadre du Livre témoigne d'une évolution nette des litiges qui sont soumis à la section encadrement. « *Nous traitons à plus de 90 % d'affaires de ruptures de contrat. En quelques années, les motifs invoqués par les employeurs se sont modifiés, même s'ils tournent souvent autour de la notion de "perte de confiance" ; il y a deux ou trois ans, on invoquait "la non-atteinte d'objectifs, l'insuffisance professionnelle, le comportement". Aujourd'hui, c'est davantage "le manque d'intérêt, d'implication et de rigueur", c'est-à-dire des notions beaucoup plus floues, subjectives. Idem avec le "manque d'exemplarité avec ses collaborateurs" : à cette rubrique, j'ai même vu reprocher à un cadre d'avoir accompagné sa signature d'un e-mail de la formule : "bisou" ! La multiplication de ce type de "motifs" témoigne d'une dégradation très nette des conditions de vie au travail, d'un état de tension permanent auquel ne s'oppose pas toujours une forme de résistance collective organisée. D'où les stratégies de défense individuelles sous forme du recours judiciaire.* »

C'est ainsi que le tribunal a enregistré les « *prises d'acte de la rupture* » à l'initiative de cadres estimant que l'employeur ne remplit pas ses obligations, à charge pour le tribunal de requalifier cette « *prise d'acte* » soit en licenciement – ouvrant droit à des indemnités –, soit en démission – au détriment du salarié. Il en va de même avec le harcèlement moral, souvent invoqué alors même que les conditions d'organisation du travail sont en cause, plus que tel ou tel comportement individuel. « *Beaucoup de salariés se retrouvent déboutés et, du coup, l'organisation du*



Des tribunaux dont l'efficacité n'est pas sans rapport avec la qualité du travail revendicatif effectué en amont, avec les salariés.

travail n'est pas évoquée, encore moins mise en cause», pointe Chantal Verdin qui, par ailleurs, dénonce les stratégies de «départage» des conseillers patronaux. «Lorsque la «difficulté économique» est évoquée par l'entreprise pour justifier un licenciement, le dossier est mis en départage. Idem pour les cas de «faute grave», en nette augmentation. Autrement dit, les pré-supposés des employeurs ne sont pas questionnés mais «évalués», «négociés»; la faute grave sera ainsi requalifiée en «cause réelle et sérieuse»... Or, la plupart du temps, il y aurait beaucoup à dire sur le volet économique, et il n'existe aucune cause, ni réelle ni sérieuse, de licenciement. On reste alors dans la réparation indemnitaire; ce n'est pas rien, mais sur le long terme, ce n'est pas l'essentiel.»

Au titre de présidente d'audience, Chantal Verdin mène les débats et rédige les jugements, travail délicat puisqu'il détermine la solidité juridique des décisions prises, empêche le cas échéant un appel.

LE HARCÈLEMENT MORAL EST SOUVENT INVOQUÉ DEVANT LES JUGES PRUD'HOMMAUX. L'UN DES ENJEUX ÉTANT ALORS POUR LE SYNDICAT D'ANALYSER COMMENT LES CONDITIONS D'ORGANISATION DU TRAVAIL SONT EN CAUSE, PLUS QUE TEL OU TEL COMPORTEMENT INDIVIDUEL.

Bien que nantie d'une licence en droit, elle n'a eu de cesse, au long des années, de se former en suivant des stages Prudis, à raison de deux ou trois par an. Des efforts individuels qu'elle veille à valoriser par le travail collectif mené avec l'organisation syndicale. «Sinon, confie-t-elle, on perd vite toute vision globale des enjeux, toute approche stratégique du droit individuel et collectif comme élément de construction sociale.» Animée par cette «vision globale» de la justice et du droit, Chantal Verdin a manifesté, le 29 novembre, avec les professionnels de la justice, contre la réforme de la carte judiciaire et pour une justice prud'homale disposant de moyens à la mesure de la dignité de sa mission. Car si la section encadrement de Paris n'est pas la plus mal lotie de France, elle souffre, elle aussi, d'une réelle pénurie de moyens: «Pour l'anecdote, nous n'avons pas d'accès à Internet, les présidents de section n'ont pas de micro-ordinateurs et, pour rechercher les textes applicables, la bibliothèque ferme à 16 heures alors que les audiences se prolongent jusqu'à 20 heures, 20 heures 30... Plus grave: nous avons devant nous un projet d'évaluation comptable de notre travail, totalement caricatural: on calibrerait un jugement à trois heures, une ordonnance de référé à une heure... Pour, finalement, nous défalquer des heures de travail, qui seraient alors comptabilisées comme absences injustifiées – avec les conséquences que l'on imagine pour le conseiller salarié – ou prises sur son temps de repos, avec un risque d'épuisement nerveux réel.» Décidément, affaire à suivre... ◀

Louis SALLAY

biblio

Plusieurs ouvrages sont consacrés au sujet et affichent des mérites divers, parmi lesquels :

SE DÉFENDRE AUX PRUD'HOMMES
BRIGITTE VERT
ÉD. PRAT

DICTIONNAIRE DU PROCÈS PRUD'HOMAL
MIREILLE POIRIER
ÉD. ELLIPSES,
COLLECTION DROIT

LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES
ÉD. LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, COLLECTION TRANSPARENCE

LES PRUD'HOMMES. 200 ANS, QUEL AVENIR ? QUEL MODE D'EMPLOI ?
ÉD. A2C MÉDIAS,
COLLECTION SOCIÉTÉ/ACTUALITÉ

DROIT DU TRAVAIL EN PRATIQUE
D. MARCHAND ET M. MINÉ
ÉDITIONS D'ORGANISATION

ALLER AUX PRUD'HOMMES
SANDRA GUÉRINOT
ÉD. DELMAS EXPRESS.

web

Le site de la Cgt < www.cgt.fr >, à la rubrique « Défendre et promouvoir la prud'homie », dans l'Espace militant.

DROIT

Tribunal prud'homal, définition

Le conseil de prud'hommes est la juridiction de premier degré des litiges nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail entre employeurs et salariés de droit privé, ainsi que pour les personnels de services publics exerçant dans les conditions de droit privé. Il constitue une institution originale puisque à la fois juridiction d'exception, paritaire et élective. Le conseil de prud'hommes est élu en deux collèges : par les salariés, d'une part, et par les employeurs, d'autre part, et ces élections constituent le principal test de représentativité pour les syndicats de salariés. Les conseillers prud'hommes exercent bénévolement et, à ce titre, sont soit indemnisés

forfaitairement pour le temps passé à leurs fonctions, s'ils sont élus du collège employeurs ou s'ils sont élus du collège salariés et sans activité professionnelle (demandeurs d'emploi, retraités, etc.), soit normalement rémunérés, s'ils sont en activité et élus du collège salariés ; l'employeur concerné se faisant alors rembourser par l'Etat le salaire ainsi maintenu et les charges sociales afférentes. Les conseillers ne sont pas des professionnels du droit ; ce qui n'empêche pas une grande qualité de jugement, ainsi qu'en atteste le taux de confirmation de ses décisions par les cours d'appel, de même niveau que celui des autres juridictions de premier degré.

GUIDE

Recours, mode d'emploi

« Je vais mettre mon employeur aux prud'hommes. » A travers cette phrase, souvent entendue lorsque tout se met à aller trop mal, s'exprime une série de non-dits où se mêlent la colère, le stress, la souffrance d'un salarié trop souvent en butte aux pressions arbitraires de son employeur. Reste que ce n'est pas avec de la mauvaise souffrance que l'on fait du bon recours juridique : loin d'improviser, il faut savoir se préparer en fonction d'un parcours obligé. Quelles sont les démarches à accomplir ? A qui s'adresser ? Peut-on faire appel d'un jugement ? A partir de ces constats et de ces questions, Michel Pecher, défenseur des salariés

devant les prud'hommes depuis 1980 et délégué syndical Cgt à Limoges, a rédigé un guide permettant de faire un bon usage des prud'hommes. De l'embauche dans l'entreprise au licenciement, de la consultation à la permanence syndicale au déroulement du procès, il donne des informations, des conseils pratiques, des exemples sur les différentes étapes de la procédure à suivre. Commentaires, modèles de lettres, citations de jugements prud'homaux illustrent ce manuel destiné à organiser une bonne défense du salarié et à lui faire retrouver ses droits et sa dignité mis à mal.

PROCÈS

Une justice en ligne de mire

Les mésaventures du tribunal de Thonon, bien que non banales, donnent la mesure de l'acharnement que peut susciter cette justice d'exception et de proximité. Elles indiquent également à quoi peut servir la logique comptable que les pouvoirs publics entendent généraliser. L'histoire remonte à 2004 : à la suite d'un laisser-aller dans la gestion du greffe du conseil de prud'hommes de Thonon-Bains, la cour d'appel de Chambéry s'en saisit et refuse de prendre en compte toutes les heures de travail effectuées par les conseillers prud'hommes salariés. Considérant qu'ils passent trop de temps sur leurs dossiers, les autorités judiciaires engagent une procédure pénale à l'encontre du président du conseil de prud'hommes. Cette première juridique est soutenue par le Medef qui engage les conseillers prud'hommes employeurs à refuser de siéger. Les conseillers prud'hommes

salariés saisissent alors la justice. Mais, le 10 mai 2004, le président salarié du conseil de prud'hommes de Thonon est placé en garde à vue, des perquisitions ont lieu à l'union locale Cfdt, chez Thales (entreprise dans laquelle travaille le président) et au domicile du président. Il sera par la suite mis en examen pour faux, usage de faux et escroquerie, et renvoyé devant le tribunal correctionnel, sans même avoir été entendu par le juge d'instruction. Dans la foulée, onze conseillers prud'hommes salariés (huit Cfdt et trois Cgt) seront placés en garde à vue et auditionnés par la police judiciaire, une première en France. Finalement, dix conseillers prud'hommes seront poursuivis devant le tribunal correctionnel. Neuf conseillers seront condamnés, trois d'entre eux à des peines de prison avec sursis ; appels de ces décisions ont été interjetés. ◀



point de vue PHILIPPE MASSON

RESPONSABLE DU COLLECTIF NATIONAL
DROITS, LIBERTÉS ET ACTIONS
JURIDIQUES DE LA CGT

Propos recueillis par Louis SALLAY

“Insécurité juridique” : visions patronales

Dans la dernière période, le Medef a mis avec insistance en avant la notion d’“insécurité juridique” dont les entreprises seraient, à l’initiative du juge, les victimes. Cet agacement, largement fantasmé, traduit un énervement fondé sur le fonctionnement réel de l’institution prud’homale.

« Le Medef veut-il la “mort des prud’hommes”, comme on l’entend parfois dire? La formule est évidemment caricaturale. Lorsque la justice prud’homale s’en prend aux “patrons voyous” ou simplement aux plus maladroits, elle remplit un rôle de régulation sociale et fonctionne comme une soupape indispensable, dont le Medef s’accommode. Par ailleurs, l’institution et son fonctionnement ont leurs limites : quelque deux cent mille salariés demandent annuellement réparation d’un préjudice ; cette réparation est indemnitaire et s’avère d’une efficacité moyenne. En effet, on considère qu’une affaire sur deux n’arrive pas devant un bureau de jugement, pour cause de découragement ou de transaction, et les études réalisées montrent que les salariés les plus mal traités au plan professionnel sont aussi ceux qui ont le plus de difficulté à avoir accès au juge...

» Certes, la fonction dissuasive de la procédure reste forte, particulièrement dans les petites villes, là où tout le monde connaît tout le monde ; mais le nombre de procédures prud’homales est en baisse, et le taux de contestation de licenciement accuse un léger recul, alors que l’on aurait pu s’attendre, au contraire, à ce qu’il explose. C’est dire que les campagnes du Medef sur “l’insécurité juridique” participent essentiellement du fantasme, de l’intoxication et de la volonté de “couper les griffes” à la justice prud’homale.

» En effet, plus que sa capacité de réparation, c’est sa créativité juridique qui exaspère le patronat. Les prud’hommes sont en effet une institution créatrice de droits, productrice d’avancées de la jurisprudence. Ce faisant, ils jouent un rôle normatif, alors même que la complexité juridique est croissante et que la jurisprudence, justement, pallie les insuffisances de la loi ou de la convention collective. C’est très sensible pour l’encadrement. Par exemple, en ce qui concerne les conflits autour des clauses de non-concurrence, des clauses de sujétion, les garanties existantes sont toutes issues de la jurisprudence ; il

en va de même pour les contrats précaires qui ont été, pour ainsi dire, “encadrés” au fil des ans par cette jurisprudence. Cette dimension est stratégique dans la mesure où elle “fabrique du droit”, qui vaut bien au-delà de ses “usagers”, bien au-delà des seuls conflits, crises ou ruptures qui peuvent survenir. On est là aux antipodes d’un droit qui se légitimerait à partir d’accords de gré à gré. D’où la hargne de l’employeur et sa stigmatisation d’une “jurisprudence imprévisible”, avec son corollaire : la fameuse “insécurité juridique” !

» L’exemple du Cne illustre fort bien cette dimension créatrice qui agace tant le Medef. Un bilan effectué par deux chercheurs montre que, pour deux cent cinquante mille contrats Cne, il y a eu moins de neuf cents procédures prud’homales engagées, soit un taux faible. On peut penser que, pour beaucoup de salariés, l’espérance judiciaire était faible, qu’ils escomptaient peu, en termes de compensation financière, d’un éventuel recours. Sur ces neuf cents procédures, un petit nombre ont contesté la légitimité même du Cne ; on a donc eu un minuscule contentieux sur le fond. C’est pourtant ce contentieux qui, dans les faits, a enterré le Cne. Ces décisions ont d’ailleurs souvent été médiatisées, ce qui est trop rare et qui a évidemment amplifié leur impact.

» A quoi il faut ajouter que l’indemnisation accordée par les tribunaux a été supérieure à celle généralement accordée par un tribunal prud’homal pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Alors qu’il s’agissait de contrats courts, les salariés ont obtenu des indemnités de plusieurs mois de salaires. En choisissant d’accorder ces dommages et intérêts importants, le juge a pris sur lui d’imposer une sorte d’amende civile, souvent, d’ailleurs, dans un contexte de consensus des juges prud’homaux...

» Que conclure de cet exemple ? D’abord, qu’il reste difficile pour un très grand nombre de salariés de faire appel au juge ; ensuite, que le recours judiciaire pallie de fait un déficit syndical dans sa capacité à régler les problèmes posés dans l’entreprise ; enfin, que le juge possède une efficacité et une créativité réelles.

» Il nous reste à faire en sorte que l’investissement syndical soit toujours bien au niveau de cette créativité potentielle du juge ; à mener une réflexion sans complaisance sur l’institution et sur notre activité propre, afin d’évaluer ce qu’il est possible de faire avancer en termes d’effectivité d’accès et d’efficacité. Cela demande des moyens de formation, leur utilisation effective et une grande exigence sociale. La prud’homie a moins besoin d’être “défendue” dans l’absolu que d’être portée par un syndicalisme vivant, ambitieux, efficace. »

Tribunaux : fermés pour

La planète judiciaire a tremblé sur ses bases, le 29 novembre dernier. Ce jour-là, partout en France, magistrats, avocats, personnels des greffes, personnels pénitentiaires et syndicalistes confédérés protestaient contre la carte judiciaire gouvernementale. Du malaise à la crise.

C'est une première. Une de celles que ne saurait expliquer à lui seul le caractère autoritaire de la garde des Sceaux. Même s'il exacerbe des contradictions et des tensions anciennes, ravivées par les initiatives législatives du Président. Le malaise, il s'est nourri ces dernières décennies des « affaires », jusqu'à construire une sorte de bras de fer entre pouvoir judiciaire et une certaine conception de la politique. Avec l'élection de Nicolas Sarkozy, c'est cette dernière qui l'emporte, celle d'une justice de l'ordre et... aux ordres. Lorsque le tout nouveau président de la République rabaisse publiquement les magistrats au rang de « *petits pois* », produits tous semblables et interchangeables, ceux-ci n'apprécient évidemment pas la forme. Et, à juste titre, s'inquiètent du fond : l'image des « *petits pois* » augure mal du respect que l'on entend porter aux mécanismes et décisions judiciaires.

D'autant que le nouveau Président affiche clairement ses préférences pour une loi dure aux petites gens – celle sur la récidive automatise les peines et met en marche une machine à réprimer qui ne convainc ni les magistrats ni les pénitentiaires – et douce aux puissants, avec les promesses faites devant le Medef de dépenaliser le droit des affaires. L'allégeance inconditionnelle de Rachida Dati à Nicolas Sarkozy, un style qui exprime à la fois une « pipolisation » et un sentiment de toute-puissance, achève de transformer un malaise en crise ouverte. Confondant aisément communication et concertation, ordre et justice, la garde des Sceaux engage à la hussarde une des réformes les plus complexes qui soit, celle de la carte judiciaire.

Ce n'est pas une réforme, c'est "Massacre à la tronçonneuse"

Pourquoi complexe ? Parce que « la » justice renvoie à des réalités complexes : une proximité qui répond de l'efficacité de la justice et de son immersion dans le tissu social ; une spécialisation par thèmes – pénal, civil, commerce, travail, familial – ; une efficacité évaluée à sa capacité à rendre des décisions qui garantissent un ordre public accepté. L'affaire d'Outreau a montré – en creux et de façon spectaculaire – à quel point les attentes sont grandes vis-à-vis de son fonctionnement. Un fonctionnement dont la « modernisation » a été annoncée par le candidat Nicolas Sarkozy durant sa campagne électorale : « *Je voudrais dire qu'il y a une réforme qui apporte des solutions à beaucoup de problèmes, qui ne coûte pas d'argent et même qui en rapporte : celle de la carte judiciaire* ⁽¹⁾. » Las, là où le point de croix s'impose, le gouvernement choisit la tronçonneuse.

Ce n'est pas une réforme, c'est un massacre. Une vingtaine de tribunaux de grande instance, autant de



PHOTOGR / LA NOUVELLE REPUBLIQUE / MAXPPP

barreaux, deux cents tribunaux d'instance, soit près d'un sur deux, un « regroupement » des tribunaux de commerce. Ce « tableau » résulte d'une modélisation mathématique qui n'est pas sans évoquer l'âge de la fille du capitaine. Le nombre d'affaires jugées dans tel tribunal, le nombre d'avocats inscrits au barreau d'une ville comptent parmi les critères qui feront que l'on fermera ou non tel tribunal d'instance, tel tribunal administratif. Sous ses dehors pseudo-scientifiques, la méthode est ubuesque. Là où il faudrait effectivement réorganiser, penser un schéma global d'organisation judiciaire, on se contente de manier la paire de ciseaux. L'idée sous-jacente étant que la disparition des petites structures permet une concentration de moyens et des économies d'échelle. Malheureusement, cette stratégie simplette se révèle fautive. Non seulement elle aboutit à éloigner nombre de justiciables des lieux de justice, non seulement elle asphyxie certaines collectivités locales en les privant d'un point de fixation d'activités, mais, de surcroît, elle ignore des dimensions pourtant élémentaires telles que le surcoût immobilier induit par cette fameuse concentration de moyens...

Et comme le ferait Père Ubu, elle envoie la concertation « à la trappe ». Or les enjeux sont délicats. Ils

cause de...



Ce n'est pas la loi comme principe de répression qui est visée par cette réforme, mais bien la justice de proximité, celle qui a la possibilité de protéger les plus faibles.

concernent un service public dont la dimension d'égalité apparaît fondamentale au fonctionnement même de la République. Si les Français sont égaux, ils le sont devant la loi. C'est-à-dire devant un juge. Devant lequel ils doivent pouvoir comparaître et plaider. Ce qui implique des lieux accessibles. C'est là où le bât blesse.

Bien entendu, l'absence de concertation n'est pas exclusive d'ententes obscures avec tel ou tel élu, tel ou tel critère se trouve subitement négligé et tel tribunal ayant une faible activité se verra, *in fine*, remis en selle au détriment de tel autre au volume pourtant supérieur... On peut penser que la fermeture massive de tribunaux d'instance n'est pas due qu'au hasard ou à un souci de saine gestion; ce n'est pas la loi comme principe de répression qui est visée par cette réforme, mais bien la justice de proximité, celle qui a la possibilité de protéger les plus faibles. La suppression de soixante-trois tribunaux de prud'hommes sur deux cent soixante et onze participe de la même stratégie. Image même d'une justice de proximité, à l'écoute des plus faibles, la prud'homie est de longue date dans le collimateur gouvernemental et souffre du manque de moyens chronique qui s'ensuit. Fermer soixante-trois tribunaux, c'est rendre le dépôt de plainte plus diffi-

(1) Convention Ump sur la justice, 3 mai 2006.

(2) « Territoires de justice. Une sociologie de la carte judiciaire », Puf, janvier 2000, coll. Droit et Justice.

(3) Les propres services de la chancellerie attesteront du caractère peu fiable des données délivrées par le logiciel utilisé, nombre de tâches n'étant pas prises en compte.

(4) On consultera avec intérêt « Justice » (numéro 191 de novembre 2007), organe du syndicat de la magistrature (< www.syndicat-magistrature.org >).

cile, le traitement du dossier plus aléatoire, l'attente de jugement plus longue...

Sous couvert d'« économies », de « modernisation », c'est un choix stratégique qui s'exprime; comme l'écrit Jacques Commaillès⁽²⁾, « deux conceptions politiques de la justice s'affrontent. La tendance à la concentration géographique des juridictions traduit une volonté de centralisation, de régulation par le haut, avec une prééminence de l'Etat et du pouvoir exécutif. Considérée comme l'attribut des fonctions régaliennes de l'Etat, la justice reste symbolique, distante, exceptionnelle. A l'inverse, une décentralisation accrue des tribunaux répond à une prééminence forte de la société. Ce courant se traduit par une attente de proximité de la part d'une société pour qui le droit n'est qu'un outil parmi d'autres dans le règlement des conflits ».

Une tournée promotionnelle qui vire à l'aigre

On comprend alors l'absence de concertation qui marque la démarche ministérielle. Celle-ci, doublée d'un authentique mépris à leur rencontre, braque les élus locaux, y compris au sein de l'actuelle majorité parlementaire, et ces derniers manifesteront contre la réforme. Quant aux organisations syndicales... Elles sont certes « reçues », mais pour entendre le ministre « expliquer » sa politique. Point. A l'issue d'une de ces réunions, Lydie Quirié, la secrétaire générale du deuxième syndicat de la profession, C-Justice, dénonce une approche « froide et dépourvue d'humanité ». Martine Motard, pour la Cgt, pointe « une série d'aberrations géographiques » sur la liste des suppressions⁽³⁾, témoignage d'une réforme bouclée à la va-vite...

C'est dans ce contexte que la tournée engagée par Rachida Dati pour promouvoir des décisions accouche d'un parcours protestataire, sur l'initiative des acteurs judiciaires et politiques locaux. A Paris, Rennes, Guingamp, Colmar, partout, le scénario se répète à l'identique: manifestations de juges, avocats, greffiers, pénitentiaires, fermement tenus à distance des palais de justice par des cordons de Crs. Si fermement, d'ailleurs, qu'à Colmar une jeune avocate devra être hospitalisée; alors qu'elle manifeste en robe, elle est interpellée, gazée, frappée. Difficile de croire à une bavure... Certes, on a déjà connu des grèves de magistrats, des manifestations en robe noire. Mais rarement avec une telle détermination, jamais avec une telle unité. Ce processus culminera lors d'une journée nationale d'action et de protestation, le 29 novembre, à l'appel de toutes les organisations syndicales du champ judiciaire.

La mobilisation, pour autant, ne règle rien de façon magique; elle ne liquide pas l'héritage de culture corporative au sein du monde judiciaire, dont le syndicalisme hérite, avec le lot de divisions qui l'accompagnent. Mais elle a l'immense mérite de montrer des acteurs de justice ouverts à la nécessité d'une réforme réfléchie, orientée vers une réponse efficace aux besoins des justiciables⁽⁴⁾. Une autre réforme qui rompt avec la construction de l'Etat pénal pour reconstruire une approche sociale. ◀

Louis SALLAY

Table ronde

S'adresser à tous

PARTICIPANTS

CLAUDINE CONTASSOT,
SECRÉTAIRE À L'UD-CGT DE
SAÔNE-ET-LOIRE, EN CHARGE
DU REVENDICATIF, DU
COLLECTIF DÉPARTEMENTAL
D'ANIMATION DE LA
CAMPAGNE PRUD'HOMALE
ET DU COLLECTIF DROIT ET
ACTION JURIDIQUE.

ANNE LAFAURIE, ANIMATRICE
POUR L'UGICT DE LA
CAMPAGNE PRUD'HOMALE.

EDOUARD MOUGENOT,
CONSEILLER PRUD'HOMAL À
LA SECTION ENCADREMENT DE
PARIS, DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET
SECRÉTAIRE DU SYNDICAT CGT
DE CARLSON WAGONLIT
TRAVEL FRANCE.

PIERRE TARTAKOWSKY,
"OPTIONS".

QUE VOULONS-
NOUS COMME
DROIT DU TRAVAIL
ET COMME DROITS
AU TRAVAIL ?
VOILÀ LA DOUBLE
QUESTION QUE
NOUS AVONS
INTÉRÊT À
METTRE EN
PERSPECTIVE
TOUT AU LONG
DE LA CAMPAGNE
ET DE NOS
DÉBATS AVEC
LES SALARIÉS.

L'élection prud'homale de décembre 2008 va cristalliser un nombre inhabituel d'enjeux lourds pour le droit, les salariés et, très immédiatement, pour le syndicalisme. Comment les analyser, comment s'en saisir ?

– **Options**: Le contexte social et politique qui entoure la prochaine élection prud'homale est marqué par des mutations importantes, voire des bouleversements qui touchent au syndicalisme, à la justice, à la décision publique. Quels en sont, pour vous et à partir de votre expérience, les aspects prédominants ?

– **Anne Lafaurie**: Le premier concerne la représentativité. Le syndicalisme, et singulièrement la Cgt, va évaluer sa capacité à exister et à vivre dans le monde du travail tel qu'il est aujourd'hui, dans ses diversités. L'enjeu, ici, est de vérifier – ou non – une nouvelle validité; dans cette évaluation, la question du salariat de l'encadrement, au sens large, va fortement compter. Un autre aspect essentiel porte sur la justice; il n'est sans doute pas immédiatement perceptible pour les salariés, mais il est central, à l'heure de la réforme Dati – qui touche l'organisation territoriale de la justice – et du train de recodifications qui altère le droit du travail, fragilise le salarié dans l'entreprise. Cette conjonction de réformes va peser dans la construction du vote des salariés, et le résultat pèsera sur la définition même de la justice, son accessibilité et son contenu, notamment pour le droit du travail. C'est une situation tout à fait nouvelle par rapport aux années précédentes, et nous avons tout intérêt à en prendre, collectivement, la juste mesure.

– **Edouard Mougenot**: L'encadrement subit à l'entreprise une situation de pressions et de tensions extrêmement lourdes. Nos collègues manifestent aujourd'hui une attente très forte de justice sociale, il y a un besoin profond, une frustration importante sur la façon dont ils sont en charge dans les entreprises, conscients du caractère souvent irrégulier, voire immoral de ce que les employeurs leur demandent. Face à cette illégitimité, il existe une forte attente vis-à-vis de la Cgt perçue comme le syndicat phare en matière de défense des salariés et de conquête de droits. C'est dire que cette élection constitue une opportunité, une perspective et une source formidable d'intervention pour la Cgt; elle devrait lui permettre de se positionner de façon plus affirmée comme organisation représentative du secteur privé. De même, permettre à l'Ugict d'envoyer un message clair à nos collègues pour conjurer tout défaitisme, lourd à l'heure actuelle. C'est l'occasion de réaffirmer

que la Cgt est là, qu'elle compte dans le débat et entend bien garder la main dans le débat social.

– **Claudine Contassot**: Le contexte est indéniablement nouveau: dans notre département, on menace de nous supprimer trois conseils de prud'hommes. Face à quoi, il se développe une action commune entre représentants patronaux et salariés autour d'un objectif: conserver une justice de proximité. Ce qui crée un climat favorable au débat sur la justice du travail. Je rejoins Anne sur l'enjeu de représentativité, qui est aussi un enjeu de démocratie. De ce point de vue, je dirais que l'objectif, c'est d'inciter les salariés à aller voter dans les mêmes proportions qu'ils le font aux élections professionnelles. Or, si on compare les deux élections, on constate une réelle perte en ligne pour l'élection prud'homale. La réforme de la carte judiciaire, le travail de recodification du droit du travail sont des raisons de plus pour s'y atteler énergiquement, pour apparaître tels que nous sommes: à la fois acteur revendicatif et acteur de droit. Mais, pour être à la hauteur, il faut faire montre de notre capacité à nous déployer collectivement, à aller au-devant des salariés et à débattre, particulièrement avec celles et ceux que nous ne rencontrons pas souvent.

– **Options**: La Cgt entend mener son activité sur les «fronts» juridique, revendicatif, de déploiement avec sa dimension d'adhésion syndicale. N'est-ce pas une véritable gageure ?

– **Anne Lafaurie**: C'est un défi. Il est possible de le relever si l'on ne s'enferme pas dans une conception étriquée de la prud'homie comme «défense du salarié», trop souvent de dernière minute et individuelle. Que voulons-nous comme droit du travail et comme droits au travail? Voilà la double question que nous avons intérêt à mettre en perspective tout au long de la campagne et de nos débats avec les salariés. Il faut rappeler avec insistance que les prud'hommes sont producteurs de droit par le biais de la jurisprudence et que cela intéresse tous les salariés, pas seulement les plaignants. Les décisions pèsent, favorablement ou non, sur les conditions de travail de tous. Il faut le faire valoir, particulièrement vis-à-vis des ingénieurs, cadres et techniciens, concernés par beaucoup de ces jugements. Je pense, par exemple, à l'arrêt de la Cour

les salariés



CLAUDE CANDILLE

LE RECOURS AUX CONSEILS DES PRUD'HOMMES EST PERMANENT. NOUS UTILISONS CHAQUE SEMAINE LE RÉFÉRÉ POUR ABOUTIR, DANS DES DÉCISIONS COLLECTIVES ; NOUS UTILISONS L'INSTITUTION PRUD'HOMALE POUR AVANCER SUR DES POINTS COLLECTIFS PAR LE BIAIS D' ACTIONS INDIVIDUELLES.

de cassation dit « Bluegreen », qui porte sur les forfaits-jours et constitue un point d'appui pour établir qu'il peut y avoir décompte horaire pour les salariés de l'encadrement. Il faut d'autant plus insister sur cette dimension que la recodification du Code du travail implique la justice prud'homale et la définition de son champ d'intervention. Cela concerne, par exemple, ce sujet majeur qu'est le contrat de travail, sa rupture, la période d'essai... Il faut souligner en passant que la section encadrement des prud'hommes est interprofessionnelle et qu'elle traite donc de toutes les questions de droit posées aux cadres, quelles que soient les entreprises ou les professions. Car les problématiques sont identiques. C'est dire que l'on dispose là d'un outil puissant pour le développement de l'activité en direction de l'encadrement et en particulier des cadres en territoire. Pour fonder, par exemple, l'activité d'une commission départementale Ugict.

– **Edouard Mougenot** : Tous ces considérants sont passionnants mais décalés de la réalité des entreprises du privé. Dans la mienne, le recours aux conseils des prud'hommes est permanent. Nous utilisons chaque semaine le référé pour aboutir, dans des décisions collectives ; nous utilisons l'institution prud'homale pour avancer sur des points collectifs par le biais d'actions individuelles. Chaque syndiqué va déposer une demande identique dans tous les conseils de prud'hommes périphériques. L'action est donc individuelle, mais sa résultante est collective. C'est une forme de guérilla juridique que nous opposons à la guerre permanente livrée par nos employeurs. Nous

n'utilisons pas souvent les prud'hommes, mais toujours. D'une part, parce que cela permet d'obtenir des réponses rapides ; c'est important, car les remises en cause de la direction sont quotidiennes ; d'autre part, parce que, pauvres petits syndicats Cgt du privé et du commerce, nous n'avons que des moyens financiers extrêmement faibles, qui excluent d'avoir recours à des avocats professionnels. Or, les prud'hommes, c'est gratuit. Certains diront qu'il y a là détournement de la prud'homie, mais nous assumons.

– **Options** : Est-il possible d'évoquer rapidement un exemple de cette « guérilla juridique » ?

– **Edouard Mougenot** : Nous venons d'obtenir, par exemple, la semaine dernière, un jugement en formation de départage des référés du Cph de Nanterre dans une affaire de fraude de notre employeur sur le non-paiement des cotisations sociales à l'occasion du versement de la quote-part du treizième mois de nos salaires : au mois de juin dernier, ce salaire nous avait été versé sous forme d'un montant net sur nos bulletins de paie, sans aucun paiement des cotisations sociales ! Nous avons demandé en référé la remise d'un bulletin de paie conforme en mettant en exergue le non-paiement des cotisations sociales et l'urgence liée aux salaires.

Après diverses péripéties juridiques, l'affaire a été réentendue le 1^{er} décembre et, lors du prononcé rendu le 28 décembre 2007, notre employeur a été condamné sous astreinte de 35 euros par jour de retard à la remise d'un bulletin de paie conforme. Le jugement est assorti d'une obligation faite à l'employeur de régler les charges sociales à la date initiale du versement du salaire (juin 2007) avec les arriérés y afférents ; enfin, il l'a condamné à payer une somme de 100 euros au titre de l'article 700 du Npc. Nous allons maintenant utiliser cette décision pour « l'étendre » aux trois mille deux cents salariés de notre entreprise via le Tgi, si l'employeur ne va pas en cassation. Nous sommes donc passés là de l'individuel au collectif très simplement, comme nous le faisons très souvent.

Nous n'aurions jamais pu obtenir ce résultat aussi rapidement, et avec autant de chance d'aboutir, avec une seule demande collective devant un Tribunal correctionnel, toujours très aléatoire, ou même par l'intermédiaire d'une plainte du syndicat à un procureur de la République (qui l'aurait sans doute classée « sans suite »). Cette démarche n'aura donc rien coûté au syndicat, si ce n'est du temps et une préparation minutieuse des audiences de référé. Cela est à com-

Table ronde S'adresser à tous les salariés

CONCERNANT L'ENCADREMENT, IL NOUS RESTE DES PROGRÈS À FAIRE ; ON LE MESURE AU NOMBRE DE SYNDICATS OUVRIERS QUI ONT, POUR LA PLUS GRANDE PART, DE VRAIES DIFFICULTÉS À S'ADRESSER À L'ENCADREMENT. C'EST UN ÉNORME CHAMP DE COOPÉRATION ENTRE L'INTER-PROFESSIONNEL ET L'UGICT.

... parer aux milliers d'euros nécessaires pour se rendre au tribunal correctionnel ou en constitution de partie civile devant le procureur. La « guérilla juridique d'instances multiples des référés prud'homaux » nous permet « plusieurs essais » sans dommages particuliers (nous sommes déboutés, au pire), jusqu'à ce que nous finissions par en gagner un. Puis, avec ce jugement, nous pouvons ensuite plus sereinement former une demande devant le Tgi pour obtenir « l'élargissement » du jugement initial à l'ensemble des salariés. C'est à la fois simple et efficace.

– **Options :** Ce systématisme ne témoigne-t-il pas en creux d'un déficit du syndicat à régler les problèmes et être efficace à l'entreprise ?

– **Edouard Mougenot :** L'objection nous est souvent présentée, y compris au sein de la Cgt, où on lui oppose la « mobilisation » des salariés. Nous comptons trois mille salariés qui, chaque matin, se voient confrontés à un nouveau sujet de recul du droit des salariés. Avec, de surcroît, une situation d'impunité juridique des employeurs, qui vont jusqu'à faire fi des décisions administratives. Compte tenu du contexte, c'est une utopie ; les salariés sont confrontés à une telle pression, un tel harcèlement, qu'ils sont dans l'incapacité de se mobiliser, en tout cas dans le privé. Les attaques sont permanentes et extrêmement violentes. Le débat n'est pas dans l'opposition entre l'activité juridique et l'action revendicative, mais dans l'obligation impérieuse qui nous est faite d'être réactifs, rapides, face à l'inventivité et à l'agressivité patronale. Ce qui, soit dit en passant, ne nous a pas empêchés de doubler l'ensemble des effectifs de notre syndicat en 2007.

– **Claudine Contassot :** L'idée qu'un syndicat, même petit, même sans moyens, doive se débrouiller tout seul, c'est justement ce qu'il nous faut éviter. Nous avons des structures, notamment territoriales, dont c'est la fonction. La difficulté à se défendre est présente partout et en termes assez identiques. Mais on peut réagir ; nous avons eu le cas d'un magasin Champion installé au Creusot dans une galerie marchande dont on désespérait de jamais rencontrer les salariés. Pourtant, on les entendait se plaindre, de façon récurrente ; finalement, ils sont venus nous voir en

disant : « On souhaite agir mais, seuls, on ne sait pas faire ; est-ce que vous pouvez nous aider ? » On a évidemment dit oui, et cela a débouché sur une grève de dix salariés sur cinquante, avec distribution de tracts, pétition de soutien signée par deux cent soixante-dix clients et recours au tribunal prud'homal. Les structures de territoire sont là aussi pour œuvrer en amont du conflit proprement dit, pour aider les petits syndicats et bases à utiliser toutes les ressources du droit. C'est-à-dire, indépendamment des prud'hommes, ce qu'apporte le Code du travail, que ce soit pour le DP, au CE ou au Chsct. A l'UD, nous réfléchissons beaucoup à la façon d'intégrer cet usage du droit à chaque moment de notre activité ; on envisage d'ailleurs de revoir le contenu de nos formations dans cette optique. C'est une ressource énorme qui reste largement sous-utilisée. La recodification en cours devrait d'ailleurs nous encourager à augmenter nos efforts, car il reste beaucoup à faire, tant en termes de formation qu'en termes de conviction...

– **Options :** De fait, la tradition du syndicalisme Cgt est plutôt marquée par la tentation de renvoyer le recours au droit à la périphérie de son activité...

– **Anne Lafaurie :** D'un côté, le poids des difficultés est tel, que l'on est souvent tenté de miser à fond sur le recours juridique ; d'un autre côté, la tradition de sous-estimation du droit reste vivace. Notre principale difficulté consiste justement à utiliser le droit pour conquérir des garanties, des avantages ou la reconnaissance des droits, tout en travaillant à construire une réponse collective, un rassemblement des salariés qui pérennise les avancées. La Cgt a beaucoup avancé sur ce terrain, mais on cloisonne encore beaucoup trop de dimensions qui devraient être articulées entre elles. Le fait d'introduire des dossiers individuels sur des affaires collectives peut conduire à des avancées intéressantes. Mais il nous faut également nous poser la question de ce que devrait être un nouveau rôle des prud'hommes. Il pourrait y avoir, par exemple, dévolution à la justice prud'homale des conflits collectifs. C'est à réfléchir... Cette articulation entre revendicatif et juridique nécessite des outils ; ce qui se travaille au niveau de Droits et Libertés fédéral et, plus modestement, au niveau de l'Ugict doit pouvoir être approprié par l'organisation syndicale de l'entreprise pour déployer son activité. C'est essentiel si l'on souhaite s'adresser à l'encadrement ; une grande partie de nos collègues se sentent extrêmement vulnérable. Faire savoir qu'il existe des recours en termes juridiques, à faire valoir individuellement et collectivement par le biais de la justice, notamment prud'homale, c'est faire progresser l'espoir, l'esprit de mobilisation, l'enthousiasme. C'est un plus pour l'action revendicative et l'adhésion à l'Ugict. D'où l'importance de constituer des listes de candidats qui reflètent une organisation syndicale à l'image du salariat d'aujourd'hui, de l'encadrement, de la jeunesse. Il se joue là un rapport au syndicalisme, mais aussi à la justice : un conseiller prud'homal qui travaille en



CLAUDE CANDILLE

Claudine Contassot

LA QUESTION DE L'INSCRIPTION DES SALARIÉS EN SECTION ENCADREMENT CONSTITUE UN VÉRITABLE ENJEU DE DÉMOCRATIE. CETTE STRATÉGIE PATRONALE VISE À DÉCLASSER LES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS ; ELLE S'INSCRIT DANS L'AMBITION DE NIER LA QUALIFICATION ET LE RÔLE DE RESPONSABILITÉ DE L'ENCADREMENT.

artisan de la lutte juridique et revendicative, c'est un gage de démocratie, de qualité de vie syndicale, un encouragement à s'y inscrire.

– **Options**: L'existence d'un écart, même fort, entre les ambitions confédérales, les situations d'entreprises et les moyens à disposition n'a rien d'exceptionnel. Reste que, au vu des enjeux, on ne peut s'en accommoder ; comment, avec les moyens disponibles, contribuer à le réduire ?

– **Claudine Contassot**: Comment utiliser aujourd'hui l'opportunité de la campagne pour progresser ? En essayant de travailler de manière conjointe, en mettant toutes les forces de la Cgt dans le coup ; en faisant en sorte que, tout au long du calendrier électoral, chaque organisation puisse s'appuyer sur ce qui existe, sur ce que font les autres, utiliser les mêmes outils, les mêmes contenus de formation, sans se contraindre à tout réinventer. Lorsque, dans un territoire, on en vient à examiner les moyens à mettre en œuvre, s'entendre sur la part que peuvent y prendre les fédérations. Cela concerne aussi les contenus d'intervention : lorsqu'il y a une avancée de droit quelque part, nous avons l'obligation de le faire savoir, de le faire connaître pour montrer aux salariés, particulièrement là où ils sont peu ou pas organisés, qu'il y a bien des choses à construire avec le syndicat. A cet égard, n'oublions pas l'existence de l'accord de dialogue social signé par l'Upa. Cela concerne un public nombreux de salariés, celui des Pme-Pmi, des artisans... Il devrait nous permettre d'obtenir un engagement des employeurs pour que nous puissions rencontrer les salariés, pour qu'ils puissent aller voter dans de bonnes conditions. Enfin, concernant l'encadrement, il nous reste des progrès à faire ; on le mesure au nombre de syndicats ouvriers qui ont, pour la plus grande part, de vraies difficultés à s'adresser à l'encadrement. Mais qui font des choses parce qu'ils sentent bien qu'il y a là une attente et un enjeu. C'est un énorme champ de coopération entre les structures interprofessionnelles et l'Ugict.

– **Edouard Mougénot** : Il nous faut miser sur une double proximité : revendicative et de communication. En direction des salariés de l'encadrement, il nous faut dénoncer la détermination manifestée par les employeurs pour déclasser les Ict à l'occasion des déclarations annuelles des salariés en les inscrivant en section ouvriers-employés. J'encours d'ailleurs une sanction disciplinaire pour avoir dénoncé l'utilisation du procédé dans mon entreprise. Il nous revient ensuite de communiquer en tenant compte du degré de diversification atteint par les technologies. A l'entreprise, les jeunes cadres, notamment, communiquent de façon banale par leurs téléphones portables, par Sms. Nous avons besoin d'une communication qui en tienne



CLAUDE CANDILLE

Edouard Mougénot

compte, qui soit dynamique et intègre pleinement toutes les possibilités ouvertes par Internet : forums de discussions, chats, éléments d'informations. Il existe une attente forte chez les salariés de l'encadrement, à laquelle, pour le moment, aucune organisation syndicale ne correspond réellement. Sachons la saisir et le montrer.

– **Anne Lafaurie**: C'est aussi un moment où, malgré les difficultés, on est plus enclin, dans la Cgt, à travailler ensemble, à faire connaître la position, les propositions Cgt. Les UD, aux prises avec l'enjeu d'être première organisation syndicale, dans de meilleures conditions qu'en 2002, sont demandeuses d'un développement de la Cgt dans l'encadrement. Elles manifestent un intérêt à mieux connaître le contenu des propositions portées par l'Ugict et son savoir-faire pour s'adresser aux Ict. Cela permet de mieux mettre en débat cette démarche, ses éléments revendicatifs, pour les confronter aux aspirations et aux besoins des salariés. C'est aussi une période où l'on travaille plus facilement ensemble. Des fédérations dites traditionnellement « du public » s'emparent de l'enjeu avec détermination. D'abord parce que leur salariat s'est modifié : la Fapt, par exemple compte plus de la moitié de salariés qui relèvent du privé. Ensuite, parce que, dans le public comme dans le privé, on retrouve les mêmes méthodes de management, soulevant les mêmes problèmes et esquissant des préoccupations convergentes. De ce point de vue, ce que développe l'Ugict autour de la responsabilité sociale des cadres et la publication de sa plaquette – qui fait précisément le point là-dessus en termes de droits – me semble être un élément qui permet de s'adresser à tout l'encadrement, privé comme public. Enfin, la question de l'inscription des salariés en section encadrement constitue un véritable enjeu de démocratie. Cette stratégie patronale vise à déclasser les ingénieurs, cadres et techniciens ; elle s'inscrit dans l'ambition de nier la qualification et le rôle de responsabilité de l'encadrement. Nous avons, face à cela, une responsabilité singulière pour défendre la reconnaissance de ces catégories, leur rôle. C'est un des terrains sur lesquels l'encadrement percevra ou pas la Cgt comme capable de traiter ses problématiques. Un des terrains déterminants dans la manière qu'ils auront de se positionner. Le jour du vote et au-delà. ◀



CLAUDE CANDILLE

Anne Lafaurie